

Каратабан Махмуд Анзаурович

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В
РЕСУРСНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА
(на примере Республики Адыгея)**

Специальность: 08.00.05 - экономика и управление народным
хозяйством: региональная экономика,
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**



Майкоп 2003

Диссертация выполнена на кафедре экономики и управления Адыгейского государственного университета .

Научный руководитель: доктор экономических наук,
профессор [Напсо М.с]

Научный консультант: доктор технических наук,
профессор Лябах Н.Н.

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор Трунин С.Н.
кандидат экономических наук,
доцент Хамирзова С.К.

Ведущая организация: Северо-Кавказский НИИ экономических и
социальных проблем РГУ

Защита состоится 19 декабря 2003 г. в 13.30 на заседании диссертационного совета К 212.001.03 по экономическим наукам в Адыгейском государственном университете по адресу: г. Майкоп, ул. Университетская, 208, конференц-зал.

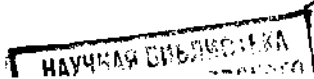
Автореферат разослан 18 ноября 2003 г.

Отзывы на автореферат, заверенные печатью, просим направлять по адресу: 385000, г. Майкоп, ул. Жуковского, 18, диссертационный совет, ауд. 406 а

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук,
доцент



Н.И. Пшиканоква



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Глубокие трансформационные процессы, затронувшие все составляющие регионального хозяйства, требуют переосмысления роли и функций регионального управления социально-трудовой сферой, выработки новой концепции ее эффективного управления. Мировой опыт показывает, что в деятельности цивилизованных государств происходит существенное перераспределение функций, переосмысление приоритетов государственного управления на всех его уровнях. Главный субъект управления делегирует многие распорядительно-организационные, регулятивные, нормотворческие, финансово-экономические функции разным субъектам управления. Тем самым государство высвобождает свои ресурсы для решения наукоемких, творческих и трудозатратных работ: информационно-аналитических, стратегических.

Состояние и эффективность использования трудового потенциала общества определяют возможности его социально-экономического роста. Недостаточная адекватность существующей в нашем государстве системы управления привела к тому, что действия главного субъекта управления носят спонтанный характер, и управляемость социально-экономическими процессами региона резко снизилась.

Являясь своеобразной «узловой» точкой, регион несет двойное (собственно региональное и федеральное) бремя ответственности за обеспечение оптимальных условий развития человеческих ресурсов, сбалансированности рабочих мест и рабочей силы. Высокая эффективность управления на региональном уровне может быть достигнута за счет приближенности субъекта управления к объекту. Сам объект управления гораздо менее громоздкий относительно государства в целом (географическая разбросанность, демографическая емкость). Это позволяет более эффективно реализовывать все функции управления (организация, планирование и контроль), определять цели и задачи, разрабатывать прогнозы, реагировать на изменения и принимать оперативные управленческие решения.

Экономика Адыгеи формировалась как часть народнохозяйственного комплекса СССР и экономики Краснодарского края, в который входила на правах автономной области. Структура экономики области была увязана в балансах производства и потребления всего СССР. Таким образом, она не представляла собой некое региональное производственно-технологическое единство, а была совокупностью предприятий, которые входили либо в экономическую систему края (АПК, ТЭК), либо в общесоюзные экономические системы (машиностроение, деревообработка). Рыночная трансформация и распад СССР отрицательно сказались на условиях деятельности предприятий Адыгеи, что повлияло на процессы формирования и использования трудового потенциала региона. Об этом свидетельствует большая доля убыточных предприятий, имеющих просроченную задолженность или находящихся в состоянии банкротства, и кризис по самым важным моментам, характеризующим социально-трудовую сферу (медико-демографическое положение, уровень занятости и доходов и других).

Актуальность исследуемой темы обосновывается необходимостью вовлечения интенсивных методов использования имеющихся ресурсов. В условиях интенсификации экономического развития решающую роль играет, так называемый, человеческий фактор. Эффективное управление трудовым потенциалом региона, основанное на системной методологии, даст возможность вскрывать и анализировать такие разнородные составляющие компоненты системы трудового потенциала как здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм и последовательно сочетать их друг с другом. В конечном счете, это обеспечит и наличие, и эффективность использования материальных факторов общественного производства в процессе достижения стабильного экономического роста.

Степень разработанности проблемы. Впервые научная мысль обратила свое внимание к потенциальным возможностям региональной экономики в рамках общей экономической теории во второй половине XVIII в. В течение последующего времени развивались такие направления регионологии как «экономико-географическое», локационное (размещенческое). Концепции, ориентированные на разработку механизмов решения социально-экономических проблем регионального развития, стали преобладать к концу XX в.

С начала 90-х гг., с переходом на курс рыночной трансформации российской экономики, проблемы региональной экономики в различных ее аспектах стали предметом дискуссии в отечественной специальной научной литературе и в периодической печати.

Методологические основы региональной экономики, включающие проблемы анализа и управления трудовым потенциалом, в современных российских условиях исследуются в работах Бутова В.И., Джаримова А.А., Золотарева В.С., Игнатова В.Г., Кетовой Н.П., Лексина В.Н., Некрасова Н.Н., Швецова А.М. и других авторов.

Вопросы региональной стратегии устойчивого социально-экономического роста рассмотрены в работах Альтудова Ю.К., Зарубина В.И., Игнатовой Т.В., Некрасова В.Н., Овчинникова В.Н., Пшиканковой Н.И., Тамбиева А.Х. и др.

Проблемы определения приоритетов экономического развития региона и собственно управление региональным экономическим развитием рассматриваются в работах Андреева С.Ю., Горбачева А.И., Дружинина А.Г., Каримова Р.М., Кокова В.М., Колесникова Ю.С., Корчагиной Е.А., Кузнецова Н.Г., Попова Р.А. и др.

Проблемы обеспечения экономической безопасности на национальном и региональном уровнях исследуются в трудах Алешина В.А., Бендинова М.О., Волкова Ю.Г., Райгородского В.П. и др.

Вопросы трудового потенциала (ТП) в отечественной экономической мысли рассматриваются с начала 80-х годов в самых различных аспектах.

Работы Заславского И.Е., Катульского Е.Д., Качанова В.И., Кашепова А.В., Кулапова М.Н., Парыгина Б.Д., Сартакова В.В., Токарской Н.М., Маслово И.С, Микульского К.Г., Онищенко В.В., Панкратова А.С., Синдяшки-

ной Е.Н., Руденко Г.Г., Чижовой Л.С. посвящены формированию и использованию трудового потенциала в целом.

Инструментарий анализа таких сложных экономических систем как социально-трудовая сфера раскрыт в трудах Акулича И., Берштейна П., Воробьева Н., Жака С., Заде П., Замкова О., Лябаха Н., Мелихова А., Чефранова С. и других.

Несмотря на обильность и разнообразие исследований, современные требования к трудовому потенциалу, диктуемые новыми экономическими условиями развития страны, дают почву для новых научных исследований с различных позиций. Нет работ в комплексе рассматривающих все самые важные аспекты управления трудовым потенциалом именно на региональном уровне.

Выступая объектом управления, региональный трудовой потенциал требует системного подхода при обосновании управленческих решений, принимаемых на государственном уровне. Региональный трудовой потенциал есть система, каждый из элементов которой имеет свои определенные и ограниченные цели. Соответственно этому задача управления региональным трудовым потенциалом должна сводиться к интеграции системообразующих элементов, которая может быть достигнута при условии, что каждое решение в отношении каждого из компонентов (элементов) трудового потенциала, будет принято с позиций системного анализа и синтеза.

Вскрытая теоретическая и практическая значимость проблемы, ее неразработанность определили выбор темы, цели и задач исследования.

Цель и задачи исследования. Целью работы является исследование регионального трудового потенциала, разработка системы управления им, выявление основных направлений повышения эффективности управления трудовым потенциалом Республики Адыгея (РА).

Поставленная цель предопределила следующие основные задачи исследования:

- анализ экономического содержания и методов оценки регионального трудового потенциала как объекта регионального управления;
- выявление факторов и разработка показателей эффективности использования трудового потенциала в регионе;
- изучение современного социально-экономического состояния РА;
- проведение анализа состояния и оценка каждого из основных компонентов современного трудового потенциала РА;
- выявление особенностей становления и перспектив развития рынка труда в экономике РА;
- разработка системы управления региональным трудовым потенциалом.

Объектом исследования выступает трудовой потенциал региона (на примере РА).

Предметом исследования выступают механизмы оценки и управления региональным трудовым потенциалом в ресурсном обеспечении развития экономики региона.

Методологические и теоретические основы исследования. Теоретико-методологической базой исследования явились концептуальные поло-

жения региональной экономической теории, экономики труда в части разработки механизмов формирования и эффективного функционирования рынка рабочей силы, основ государственного социального управления, изложенные в трудах отечественных и зарубежных авторов.

Информационно-эмпирической базой явились: официальные статистические и аналитические материалы отчетности министерств РА, данные Госкомстатов РФ и РА, факты и сведения из публикаций в научной литературе и периодической печати.

Инструментально-методический аппарат исследования. В рамках общего системно-функционального подхода к исследованию проблемы применялись различные частные методы: экономико-статистических группировок, сравнительного анализа, индикаторов макро- и мезоэкономической динамики, схематической и графической интерпретации.

Концепция диссертационного исследования базируется на применении принципов комплексного исследования региона, как относительно самостоятельной мезоуровневой подсистемы в составе хозяйства страны, и обосновании системной модели управления его трудовым потенциалом, обеспечивающей высокую эффективность его формирования и использования в рамках ресурсного обеспечения развития региона.

Основные положения диссертационной работы выносимые на защиту.

Поспециализации «Региональная экономика»:

1. Эффективность регионального развития зависит от характера использования имеющихся ресурсов. В условиях интенсификации экономического развития решающую роль играет так называемый человеческий фактор. Эффективное управление трудовым потенциалом региона, в конечном счете, определит и наличие, и эффективность использования материальных факторов общественного производства в процессе достижения стабильного экономического роста.

2. Выступая объектом исследования, задача управления трудовым потенциалом региона требует системного подхода при обосновании управленческих решений, принимаемых на государственном уровне. Региональный трудовой потенциал есть система, каждый из элементов которой имеет свои определенные и ограниченные цели. Соответственно этому задача регионального управления трудовым потенциалом должна сводиться к интеграции системообразующих элементов, которая может быть достигнута при условии, что каждое решение в отношении каждого из компонентов (элементов) трудового потенциала, будет принято с позиций системного анализа и синтеза.

3. В переходный период (1992 - 2000 гг.) сформировался регионально сегментированный рынок труда с неэффективной структурой занятости. Существование неконкурирующих между собой региональных кластеров привело к тому, что единое пространство рынка труда оказалось разорванным. Регулирование рынка труда на основе поддержания единых экономических условий и рыночных механизмов без ослабления стимулов для одних регионов или ущерба интересов других стало невозможным. В ходе экономиче-

ских реформ воспроизводились устойчивые межрегиональные различия на рынке труда, которые объясняют разнотипное поведение регионов на рынке труда. Единый национальный рынок труда со свободным межотраслевым и межрегиональным переливом рабочей силы до сих пор не сформировался. Одним из ключевых дифференцирующих признаков служит региональная структура занятости, унаследованная от дореформенного периода и определяющая региональную структуру рынка труда. Другим важным дифференцирующим признаком служит экономическая политика на уровне региона, направленная на поддержку малого и среднего бизнеса, развитие негосударственного сектора и рынка услуг.

4. Региональная система управления трудовым потенциалом базируется на концепции создания регионального воспроизводственного комплекса, достижения согласованности интересов всех уровней управления, действии нового организационно-экономического механизма функционирования системы управления, что способствует приращению регионального развития за счет структуры трудового потенциала и повышению эффективности процессов его формирования, использования.

Поспециализации «Экономика труда»:

1. Трансформационные процессы, происходящие в экономике в период становления рыночных основ приводят как к позитивным, так и негативным для состояния регионального трудового потенциала последствиям. Отрицательные последствия связаны со снижением демографических показателей, несоответствия профессионально-квалификационной структуры рабочей силы новым требованиям, снижением общего уровня моральных ценностей в силу ужесточения социально-экономических условий жизни.

2. Изменение экономических основ общественного воспроизводства влечет изменения в использовании регионального трудового потенциала, проявляющиеся в трансформации занятости, в постепенном ее переходе к инновационному типу. Структура занятости в регионе характеризуется снижением численности занятых, трансформацией занятости в отраслевом разрезе. Негативные тенденции в использовании регионального трудового потенциала проявляются в сохранении высокого удельного веса занятых в материальном производстве, в продолжении массовых высвобождений работников, преимущественно из промышленности, что усиливает напряженность на рынке труда.

3. Характер использования регионального трудового потенциала в профессионально-квалификационном разрезе определяется выделением профессиональных групп, предложение которых больше, чем региональная потребность, а также групп специалистов, спрос на которые высок: сегмент традиционных специальностей (преимущественно физического труда), характерных для индустриального типа занятости, и сегмент рыночных специальностей (менеджер, маркетолог и т.д.)

Научная новизна исследования заключается в комплексном анализе важнейших аспектов управления трудовым потенциалом на региональном уровне и разработки модели управления трудовым потенциалом в ресурс-

ном обеспечении развития экономики региона. Примененный системный подход дал следующие результаты:

Поспециализации «Региональная экономика»:

1. Дана авторская трактовка регионального трудового потенциала как социально-экономической категории, основанной на подходе к оценке трудового потенциала региона как обобщающей характеристики и количества, и качества совокупной способности к труду, позволяющей задействовать заложенные в него ресурсы экономического роста.

2. Предложено рассмотрение регионального трудового потенциала в рамках подхода к экономике региона как воспроизводственному комплексу, обеспечивающему оптимальные границы и условия формирования и использования трудового потенциала.

3. Осуществлено развитие системы региональных показателей в сфере оценки трудового потенциала, обеспечивающее адекватную идентификацию состояния и динамики развития региона и-позволяющая сформулировать перспективные направления деятельности региональной системы управления трудовым потенциалом.

4. Разработана система регионального управления трудовым потенциалом, основанная на работе по всем направлениям формирования трудового потенциала (медико-демографическое, духовно-интеллектуальное и экономические), обеспечивающей эффективность регионального управления в ресурсном обеспечении развития экономики региона.

5. Предложены комплекс мер и направления регулирования формирования и использования регионального трудового потенциала, важнейшие из которых приведены в заключение автореферата.

Поспециализации «Экономика труда»:

1. Разработаны методологические основы изучения трудового потенциала в региональном аспекте, суть которых состоит в подходе к анализу трудового потенциала с учетом следующих положений:

- человек (носитель трудового потенциала) - не просто пассивный ресурс, а активный фактор воспроизводства трудового потенциала региона;
- между категориями «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» имеется генетическая связь, отражающая их взаимозависимость, однако экономическая категория «трудовой потенциал региона» во-первых, учитывает резервы роста, во-вторых, придает человеку решающее значение в общественном, а значит в его и экономическом, и социальном росте;
- трудовой потенциал региона можно рассматривать как совокупности трудовых потенциалов уровней, на которых он формируется (личность, предприятие или отрасль).

2. Выделены структурные компоненты трудового потенциала региона (здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование и профессионализм), определяющие объекты воздействия в процессе управления формированием и использованием трудового потенциала региона.

3. Проведен анализ состояния трудового потенциала региона и дана оценка каждого из основных компонентов современного трудового потенциала РА.

4. Определены критерии качества трудового потенциала региона (уровень здоровья, нравственности, творческого потенциала, образования, профессионализма).

5. Выявлены особенности формирования и использования трудового потенциала (на примере РА).

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что основные положения и выводы, изложенные в диссертации, в частности, предложенная система управления трудовым потенциалом региона, может использоваться для разработки и внесения корректив в программы стратегического социально-экономического развития региона, региональной социальной политики, региональные программы занятости, программы развития образования, здравоохранения региона. Исследования особенностей управления региональным трудовым потенциалом пополняют научные знания о развитии воспроизводственных процессов социально-трудовой сферы на мезоуровне.¹

Теоретические и методические положения диссертационной работы использованы при разработке курсов «Экономическая теория», «Статистика», «Менеджмент», «Экономика и социология труда», «Региональная экономика», «Организация труда персонала», «Управление персоналом» для студентов экономического факультета Адыгейского государственного университета.

Апробация работы. Основные положения и выводы диссертационной работы рассмотрены на заседаниях кафедры экономики и управления Адыгейского госуниверситета и представлены в научных статьях, обсуждены и одобрены на научных конференциях: «Роль маркетинга на рынке труда» (Научная конференция молодых ученых и аспирантов «Наука на рубеже веков» (Майкоп, 2000); «Профессионализм руководителя предприятия как фактор аграрного производства» (Северо-Кавказская региональная научная конференция молодых ученых, аспирантов и студентов «Перспектива-2001» (Нальчик, 2001); «Компоненты трудового потенциала» (Научная конференция молодых ученых и аспирантов «На старте тысячелетия» (Майкоп, 2002); «Особенности трудоустройства молодежи» (Всероссийская научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Перспектива-2002» (Нальчик, 2002).

По результатам исследования опубликовано 5 работ с общим объемом 2,4 п.л.

Структура и объем работы обусловлены целью и задачами, поставленными в диссертационном исследовании. Диссертация общим объемом 200 страниц, состоит из введения, 3 глав (6 параграфов), заключения, библиографии, содержащей законы, указы и другие нормативные документы, монографии, брошюры, учебно-методические пособия и статьи (всего 163 наименования) и приложений.

¹ Акты о результатах внедрения прилагаются.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении работы обоснована актуальность темы диссертации, ее теоретическая и практическая значимость, определена степень разработанности в научной литературе, сформулированы цель, задачи, объект и предмет исследования, его методологическая, теоретическая и информационно-эмпирическая основа, приведены положения и выводы, содержащие элементы научной новизны и выделены основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе - «Методологические основы исследования проблемы управления региональным трудовым потенциалом» - проведен анализ экономического содержания регионального трудового потенциала (РТП) как объекта управления, изучены методы оценки состояния РТП и разработаны показатели эффективности его использования.

Современные авторы сводят сущность трудового потенциала к тому, что трудовой потенциал, как отдельного человека, так и предприятия, и страны в целом, определяет возможности его участия в экономической деятельности. Причем характеристики трудового потенциала в конечном итоге определяют реальное состояние экономики, экономические и социальные показатели государства и перспективы его развития.

Трудовой потенциал региона формируется на следующих уровнях: личность, организация и отрасль. Соответственно трудовой потенциал региона можно рассматривать как совокупность:

- индивидуальных трудовых потенциалов его жителей;
- трудовых потенциалов предприятий региона;
- трудовых потенциалов отраслей.

Можно выделить следующие составные элементы (компоненты) РТП: здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм.

Общей закономерностью РТП является цикличность его развития. Она определяется, с одной стороны, неравномерностью состояния трудового потенциала его носителя - человека, с другой - цикличностью самой экономики. Трудовой потенциал региона, в отличие от индивидуального трудового потенциала, в своем развитии проходит такой цикл не один раз, а многократно.

Для обеспечения развития, по нашему мнению, в процессе управления необходимо добиться такой динамики, чтобы, с одной стороны, на очередном цикле достигался более высокий уровень на каждой из его стадий (застой, оживление, подъем, пик, спад), и разрыв между «пиком» и «застоем» сокращался - с другой. Уровень «застоя» на новом цикле должен соответствовать, как минимум, уровню «оживления» на предыдущем цикле.

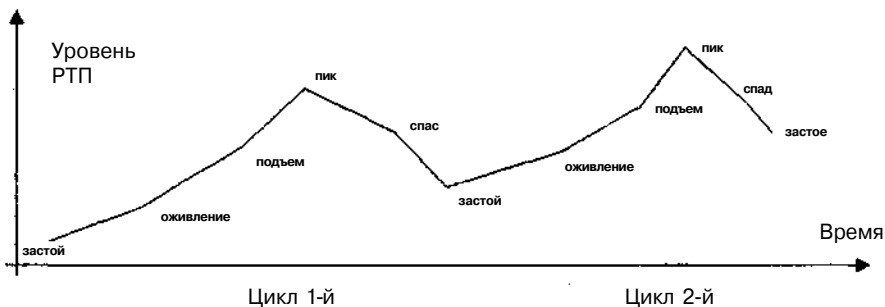


Рис. 1. Изменение уровня трудового потенциала региона при динамике роста

Таким образом, мы можем дать следующее определение региональному трудовому потенциалу, как экономической категории - это система социально-экономических компонентов трудовой сферы общества, находящихся в полной взаимозависимости, определяющих характер производственных отношений и зависящих от них.

Специфика трудового потенциала конкретного региона определяется сложившимся разделением труда, специализацией производства, конкретной демографической ситуацией, национальными особенностями, традициями.

Для регулирования трудового потенциала в каждом регионе должна существовать особая специально разработанная система критериев, показателей, нормативов, отражающих особенности регионального развития.

Одним из существенных недостатков известных макро- и микроэкономических теорий функционирования социально-трудовой сферы на различных уровнях (локальных, региональных, национальных) является отсутствие обоснованного обобщающего критериального показателя, отражающего конечные цели его развития.

В настоящее время уже существует и применяется для оценки степени оптимальности развития общества такой интегральный показатель качества жизни как Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП):

$$\text{ИРЧП} = \sum_{j=1}^3 \alpha_j \frac{X_j - m_j}{M_j - m_j},$$

где M_j - максимальное значение базовых показателей человеческого развития. Индекс представляет собой среднюю арифметическую из трех наиболее наглядных индикаторов уровня жизни - индекса ожидаемой продолжительности жизни при рождении, индекса уровня образования населения и индекса реального среднедушевого ВВП, рассчитанного с учетом паритета покупательной способности валют разных стран. Величина индекса может изменяться от 0 до 1, при этом, чем ближе она к 1, тем выше развитие человеческого потенциала и короче путь, который надо пройти данной стране к достижению желаемых ориентиров.

Действительно, ИРЧП отражает уровень достижений данной страны в области развития человеческих ресурсов. Но нас интересует оценка именно регионального трудового потенциала как источника трудовых ресурсов. Поэтому нужен другой показатель, отвечающий этой задаче.

В качестве обобщающего показателя может выступить интегральный показатель качества трудового потенциала региона — индекс развития трудового потенциала региона (ИРТПР).

Разница между ИРЧП и ИРТПР будет заключаться в следующем:

1. Перечень оцениваемых компонентов необходимо пересмотреть с точки зрения их непосредственного влияния на состояние трудового потенциала. Необходимо обсчитывать каждый из компонентов трудового потенциала. Например, такой показатель как уровень преступности в регионе будет одним из показателей состояния нравственности.

2. Объектом оценки должна быть только та часть общества, которая относится к трудовым ресурсам — лица трудоспособного возраста (за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях), а также работающие лица нетрудоспособного возраста.²

Однако, простое сужение объекта обсчета не достаточно. По нашему мнению, для получения полноценного показателя состояния трудового потенциала региона заимствованные из расчета ИРЧП индексы требуют критического анализа и переосмысления. Во-первых, они не дают возможности в полной мере учесть региональные особенности. Во-вторых, хотя они и универсальны (в плане возможности сопоставить уровни развития различных регионов), не могут быть заданы в качестве критериальных показателей развития региона.

Рассмотрим этот процесс на примере Индекса достигнутого уровня образования (i_2):

$$i_2 = \frac{{}^2/3 i_{21} + {}^1/3 i_{22}}{2}.$$

Как видим, в расчете ИРЧП в этом индексе такие показатели как индекс грамотности среди взрослого населения (i_{21}) и индекс совокупной доли учащихся начальных, средних и высших учебных заведений (i_{22}) имеют фиксированные веса — ${}^2/3$ и ${}^1/3$ соответственно. Однако, проведенный в диссертационном исследовании анализ (о цикличности развития трудового потенциала региона) позволяет усомниться в целесообразности использования постоянных весов при оценке состояния трудового потенциала для определения направлений работы в процессе регионального управления.

Мы считаем неверным использование фиксированных весов, потому, как каждый регион находится на своей стадии (цикле) развития. В каждом регионе свое возрастное соотношение населения. Поэтому «оптимальный» уровень должен быть более точен, а именно учитывать и стадию развития, и его направление.

π

² Федеральная целевая программа содействия занятости населения РФ на 1998-2000 годы // РОССИЙСКАЯ ГАЗЕТА. 1,2 сентября 1998 г.

Неверен, по нашему мнению, и сам механизм интеграции субиндексов через простое суммирование. Такое суммирование не вполне адекватно отражает реальное состояние объекта анализа. Так, в случае с индексом достигнутого уровня образования (I_{21}), если индекса грамотности среди взрослого населения (I_{22}) равен 0, а индекс совокупной доли учащихся начальных, средних и высших учебных заведений (I_{21}) равен 1, то I_2 равно 1 (0+1), что считается идеальным состоянием, хотя надо понимать, что перспективы развития региона с такими показателями весьма плачевны.

Таким образом, мы считаем, что целесообразно изменить подход к расчету индексов. В случае с индексом достигнутого уровня образования это будет:

$$I_2 = I_{21}^{a_1} \times I_{22}^{a_2},$$

где: I_{21} - индекс грамотности среди взрослого населения; I_{22} - индекс совокупной доли учащихся начальных, средних и высших учебных заведений; a_1, a_2 - веса, определяемые для каждого региона самим субъектом управления, учитывающие региональные особенности.

Таким образом, в современных условиях индекс развития трудового потенциала региона приобретает особую роль - его расчет даст возможность реально определить и спрогнозировать качество трудовых ресурсов, перспективы развития регионального рынка труда и выявить резервы устранения имеющихся диспропорций.

Во второй главе «Особенности формирования регионального трудового потенциала и показатели эффективности его использования в региональной экономике» изучено социально-экономическое состояние РА и проведен анализ каждого из основных компонентов трудового потенциала региона.

РА относится к числу депрессивных регионов России с неустойчивой экономической динамикой. Во многом это объясняется структурными особенностями экономики, в которой преобладает агропромышленный комплекс с его ярко выраженной сезонностью.

Кроме того, современная экономика РА характеризуется высокой степенью разбалансированности. Отчасти это связано с наследием плановой экономики. Но разрыв связей между сырьевыми базами и переработкой, между переработкой и торговлей за годы реформ увеличился. Республика теряет значительные финансовые ресурсы от низкой добавленной стоимости, создаваемой на ее территории. Большая часть экономики РА фактически работает на давальческом сырье, ввозимом из-за пределов республики, и вывозит большую часть продукции для реализации через торговых посредников на внерегиональных рынках.

Все это в значительной мере объясняет нестабильное финансовое положение предприятий, республиканского и муниципальных бюджетов, отток из республики денежных ресурсов и ее непривлекательность для инвесторов.

Нехватка финансирования как на пополнение оборотных средств путем кредитования, так и на инвестиции в новые проекты является одной из ос-

новых причин депрессивного состояния экономики Республики. Это показали подробные исследования ведущих отраслей промышленности - пищевой и перерабатывающей, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной, машиностроения.

Сельское хозяйство, непосредственно использующее агроклиматические ресурсы республики, - самая крупная сфера экономики. На нее приходится почти 21% занятых и более четверти валового регионального продукта РА. Особенностью сельского хозяйства РА является то, что более 60% животноводческой продукции, около 85% производства овощей и почти 100% картофеля производится в хозяйствах населения. С этим связана низкая товарность этих производств.

Сельское хозяйство - наименее эффективная отрасль экономики по производительности труда, доходности, рентабельности и налоговым платежам. Это отчасти результат ярко выраженной сезонности, а также диспаритета рыночных цен на сельхозпродукцию и необходимых для производства горючего, удобрений, сельхозмашин.

В промышленности работает около 15% занятых в экономике и создается 16% ВРП. В 2001 г. рентабельность промышленности составила 3,4%, а выпуск продукции на одного занятого был в два раза выше, чем в сельском хозяйстве.

В структуре промышленности главенствующие позиции занимает пищевая и перерабатывающая промышленность - 43,9% промышленного производства и 35,8% занятых в промышленности. Однако это одна из наименее доходных отраслей промышленности. В 2001 г. она дала 11,0% прибыли, полученной в промышленности (рентабельность 0,9%).

На втором месте по объему производства находится лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность - 22,8% при 18,6% от занятых в промышленности. Рентабельность отрасли в 2001 г. составила 7,7%. При этом на нее проходило более половины прибыли, полученной в промышленности.

В 2002 г. доля машиностроения в общем объеме производства и численности заняты в промышленности составила 12,7% и 18,9% соответственно. В 2001 г. отрасль дала 32,2% прибыли, полученной в промышленности, при 10% рентабельности.

Четвертая по экономическому весу - промышленность строительных материалов в 2002 г. выпустила чуть более 8% продукции при примерной такой же доле занятых в индустрии. Для этой отрасли характерна устойчивая убыточность.

Остальные отрасли промышленности занимают сравнительно небольшое место в экономике РА, но при этом сильно различаются по уровню рентабельности - от 18% у топливной промышленности до нерентабельной легкой промышленности.

Третий по значимости сектор экономики - торговля и общественное питание - 14,6% занятых и 15,9% ВРП. В 2001 г. в этой сфере экономики было создано 23,2 млн. руб. прибыли, а в 2002 г. 40,3 млн. руб. По темпам роста прибыли в данные годы это одна из наиболее динамичных сфер экономики.

Тем не менее, по объемам прибыли отрасль существенно (в 4 раза в 2001 г.) уступает промышленности. По имеющимся оценкам, около трети розничного товарооборота осуществляется в рамках неорганизованной торговли.

Туризм одна из наиболее рентабельных отраслей Адыгеи - 10,8% в 2001 г. и 6,9% в 2002 г. Но сама отрасль, несмотря на значительную ресурсную базу, занимает весьма ограниченное место в экономике. Доля работающих в туризме составляет 0,3% от общей численности занятых (368 чел. в 2002 г.)

Транспорт, на который приходится 5% занятых и 3% ВРП, относится к числу убыточных отраслей экономики республики. Это объясняется прежде всего отсутствием межрегионального значения этой отрасли и весьма низкими тарифами, применяемыми во внутривнутриреспубликанском сообщении. Кроме того, в этой отрасли довольно велика теневая составляющая деятельности. В целом на долю сферы услуг приходится менее половины ВРП республики, что меньше, чем в среднем по РФ, где эта доля достигает 54%.

Таким образом, в экономике республики преобладают нерентабельные и низкорентабельные отрасли, наиболее трудно адаптирующиеся к условиям рынка. С другой стороны, в РА высока доля неорганизованного сельского хозяйства, торговли, транспорта, составляющих основу теневой экономики, которая практически выключена из формирования бюджета и находится вне государственного регулирования. Следует также отметить отсутствие действенных рычагов воздействия региональными властями на экономические процессы в РА вследствие резкого снижения роли государства в результате проведенной приватизации и процедур банкротств активов республики.

Анализ социально-экономического состояния республики показал, что вовлечение в экономический оборот новых ресурсов (туристических, минеральных, энергетических) для осуществления общественного производства с серьезным экономическим ростом сильно затруднено необходимостью привлечения крупных инвестиций и потребует длительного времени.

Ближайшие перспективы связаны с активизацией использования имеющегося освоенного ресурсного потенциала при сравнительно небольших инвестициях, но кардинальном повышении уровня управления ресурсопользованием. В условиях интенсификации экономического развития решающую роль играет так называемый человеческий фактор. Эффективное управление трудовым потенциалом региона, в конечном счете, определит и наличие, и эффективность использования материальных факторов общественного производства в процессе достижения стабильного экономического роста.

Трудовой потенциал региона - это обобщающая характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которыми располагает его трудоспособное население при данном уровне состояния экономики, развития науки и техники, образования и т.п. Содержание трудового потенциала региона образуют медико-демографические, духовно-интеллектуальные и экономические компоненты.

Таблица 1.

Основные демографические показатели состояния трудового потенциала РА³

Показатели		1998	1999	2000	2001	2002	2003
Численность населения	На 1 января, тыс. человек	449,9	449,3	447,9	446,0	444,9	444,5
	% к предыдущему периоду	100,00	99,87	99,56	99,13	98,89	98,80
Доля городского населения	На 1 января, %	53,90	53,93	53,92	53,97	54,10	54,20
Ожидаемая продолжительность жизни	Лет Мужчин	64,0	62,2	62,5	65,5	63,1	62,7
	Женщин	74,1	74,2	74,0	74,0	74,1	74,1
Население моложе трудоспособного возраста	На 1 января, % от общей численности	22,2	20,8	21,0	20,2	22,8	23,7
Население в трудоспособном возрасте	На 1 января, % от общей численности	54,9	56,3	56,2	57,1	55,5	54,8
Население старше трудоспособного возраста	На 1 января, % от общей численности	22,9	22,9	22,8	22,7	21,7	21,5
Число родившихся	Чел. на 1000 населения	9,6	9,1	8,60	9,1	10,2	
Число умерших	Чел. на 1000 населения	13,9	15,0	13,8	15,0	15,1	
Число детей, умерших в возрасте до 1 года	Чел. на 1000 родившихся	12,9	16,3	16,5	8,1	10,5	
Коэффициент естественного прироста населения	Чел. на 1000 населения	-4,3	-5,9	-5,9	-5,3	-4,9	
Коэффициент миграционного прироста	Чел. на 1000 населения	29,0	16,0	29,0	20,0	16,0	
Коэффициент брачности	Браков на 1000 населения	5,9	6,0	5,9	6,6	6,0	
Коэффициент разводимости	Разводов на 1000 населения	3,6	4,5	3,6	4,2	4,5	
Численность пенсионеров, состоящих на учете в органах соцзащиты	Чел. на 1000 населения	279,2	280,7	279,0	279,3	280,7	

Динамика основных демографических показателей республики говорит об устойчивой тенденции снижения количественных характеристик трудового потенциала региона. Это проявляется в устойчивом уменьшении численности населения (с 1998 по 2003 год она снизилась на 5,4 тыс. человек, что составляет 1,5%), не смотря на положительный коэффициент миграционного прироста. Увеличение доли городского населения происходит только за счет внутренней миграции из сельских районов, что отрицательно сказывается на развитии аграрной сферы региона, являющейся по сути базовой для развития экономики региона в целом. Экономическое давление на трудоспособное население (носитель трудового потенциала) растет за счет сокращения его численности. Основными причинами отрицательного естественного прироста являются высокая младенческая смертность, низкая деторождаемость (практически 75 % от заключенных браков распадается) и высокий уровень смертельной заболеваемости населения.

³ Здесь и далее статистические и расчетные показатели по Республике Адыгея приведены на основе данных Комитета по статистике РА Госкомстата РФ. Министерства экономического развития и торговли Республики Адыгея и Министерства труда и социального развития РА.

Таблица 2.

Потери трудового потенциала по причинам общей смертности в РА⁴

Причины смертности	2000 г.		2001 г.		2002 г.	
	абс.	Удель- ный вес в %	абс.	Удель- ный вес в %	абс.	Удель- ный вес в %
Всего умерших от всех причин	6710		6566		6715	
Смертность на 1000 населения	14,9		14,7		15,1	
в том числе:						
- от болезней системы кровообращения	3968	59,1	3919	59,7	4185	623
- от новообразований	877	13,0	869	13,2	774	11,5
- от травм, несчастных случаев и отравлений	720	10,7	782	11,9	785	11,7
- от болезней органов дыхания	236	3,5	173	2,6	229	3,4
- от болезней органов пищеварения	246	3,6	276	4,2	263	3,9
- от инфекционных и паразитарных заболеваний	121	1,8	114	1,7	113	1,7
- от старости	313	4,6	229	3,5	167	2,5

Удельный вес смертности по причине старости составляет в среднем всего 3-4%. Уровень общей заболеваемости по данным обращаемости в ЛПУ РА в 2002 г. имеет тенденцию к росту и составляет среди взрослых 962,1 случая на 1000 населения (в 2001 г. - 896,2 на 1000 населения). Рост показателен заболеваемости наблюдается практически по всем классам болезней. В структуре заболеваемости взрослого населения ведущие места занимают: болезни органов дыхания - 15,7%, болезни системы кровообращения 13,5%, болезни глаза и его придаточного аппарата 8,6%.

Высокая заболеваемость и смертность определяется следующими моментами:

- низким качеством продуктов питания (его нерациональной структуры - мало белков, витаминов и других биологически активных веществ);
- распространенностью вредных привычек (алкоголь, курение);
- занятостью на работах с неблагоприятными условиями труда;
- экологическими проблемами;
- неудовлетворительной организацией медицинского обслуживания;
- недостаточной технической оснащенностью лечебных учреждений.

Происходит последовательное расширение контингента лиц с ограниченными возможностями: от утратившей трудоспособность из-за болезни экономически активной части населения - инвалиды, до более широкой, еще недостаточно устоявшейся группы населения с ограниченными возможностями, как в повседневной жизни и учебе, так и в производственной деятельности, в поддержании социально-активной жизни, обеспечивающей интеграцию в обществе.

⁴ Государственный доклад министерства здравоохранения Республики Адыгея «О состоянии здоровья населения Республики Адыгея в 2002 году», г. Майкоп, 2003.

Кроме медицинских, к группе качественных характеристик трудового потенциала исследуемого региона относятся духовно-интеллектуальные. Умственное и культурное развитие носителей трудового потенциала, политический уровень, образованность и профессиональная подготовленность к участию в труде - условия социально-экономического развития региона. Особенно возрастает роль данного компонента трудового потенциала в обстановке постоянно усиливающегося динамизма производства, развития демократии и активизации социально-экономических процессов.

За последние 10 лет в регионе сформировалась достаточно мощная система образования (два Вуза, ряд средних специальных учебных заведений), покрывающая спрос на образование с точки зрения количества требующихся учебных мест на все 100%. Однако, как одна из ведущих сфер формирования РТП, она испытывает значительные трудности в плане нахождения спроса на свою «продукцию» (выпускников) со столь же динамичным ростом. Темпы развития производственной сферы экономики далеко не достаточны.

Слабый менеджмент - важная причина экономических проблем республики. Он отражает низкую степень разработки собственных нововведений и усвоения внешних инноваций. Это проявляется в деятельности как предприятий, так и республиканских и муниципальных органов управления. Низкий уровень управления иллюстрирует высокая доля убыточных предприятий, большие трудности в их финансовом оздоровлении, неудовлетворительное исполнение консолидированного бюджета, задержки в принятии и обновлении законов, призванных улучшить предпринимательский климат в республике, низкая эффективность земле- и природопользования.

Духовная составляющая трудового потенциала может быть представлена состоянием нравственности и преступности в регионе.

Таблица 3.

Число зарегистрированных преступлений в РА в 1998-2002 гг.⁵

Показатели	годы				
	1998	1999	2000	2001	2002
Число зарегистрированных преступлений, на 100 тыс. населения	1672	2160	2073	1445	1720
Число преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии	337	338	336	370	367

Влияние нравственности на макроэкономические показатели имеет сложный и неоднозначный характер, но может быть выражено количественно:

- в виде соответствующего ущерба от преступности (затраты на содержание полиции, судов и тюрем, затраты на сигнализацию, телохранителей и системы безопасности, ущерб экономике городов, ущерб от покушений на собственность, затраты на медицинскую помощь жертвам преступлений, потери от насильственной смерти);
- в виде недополученных иностранных инвестиций;

⁵ Таблица составлена по данным Госкомстата Республики Адыгея.

- в виде ущербов в результате коррупции и т.п.

В качестве одного из серьезных показателей нравственного состояния населения, как экономического фактора необходимо рассматривать распространённость так называемых социально-значимых заболеваний в контексте социальных и половозрастных групп.

Анализ заболеваемости по социальным группам подтверждает характерную особенность эпидпроцесса последних лет - преобладание среди заболевших лиц, не имеющих постоянного места работы. Данная группа составляет 76,5% от общего числа больных. В 2002 году зарегистрировано 421 случай сифилиса (и.п. 94,4 на 100 тыс. населения против 133,8 в 2001 году) и 218 случаев гонореи (и.п. 48,9 на 100 тыс. против 80,4 в 2001 году). В возрастном составе больных сифилисом обращает на себя внимание явное преобладание молодежи. Так, лица в возрасте 20-29 лет составляют 40,1% от общего числа заболевших.

Продолжает увеличиваться число выявленных на территории РА ВИЧ-инфицированных граждан. В 2002 году Адыгейским республиканским центром по профилактике и борьбе со СПИДом впервые выявлено 22 ВИЧ-инфицированных, в том числе 19 жителей республики, 3 жителя других территорий РФ. Заболеваемость ВИЧ-инфекцией среди населения республики составила 4,3 на 100 тыс. населения против 9,3 на 100 тыс. населения в 2001 году.

В 2002 году по данным эпидрасследования основным фактором заражения было внутривенное употребление наркотических веществ - 55%, однако отмечается увеличение числа заражений при половых контактах, в 40,8% случаев наиболее вероятными были гетеросексуальные контакты.

За последние 3 года в 1,2 раза увеличилась заболеваемость психическими расстройствами, связанными с употреблением алкоголя и синдромом зависимости от алкоголя (в 2002 г. - 435 человек / 97,8 на 100 тыс. населения, в 2000 г. - 362 человека / 80,8 на 100 тыс. населения), увеличилось число лиц с синдромом зависимости от алкоголя, состоящих под диспансерным наблюдением, и составило 7262 человека / 1632,3 на 100 тыс. населения (в 2000 г. - 7188 человек / 1605,0 на 100 тыс. населения).

Заболеваемость наркоманией среди взрослого населения снизилась по сравнению с 2000 годом в 2,4 раза (в 2002 г. - 59 человек / 13,3 на 100 тыс. населения, в 2000 г. - 142 человека / 31,7 на 100 тыс. населения). Среди детей от 0 до 14 лет отмечается рост показателей общей заболеваемости токсикоманией и алкоголизмом: интенсивный показатель в 2002 г. составил по токсикомании - 6,3 на 10 тыс. населения (в 2001 г. - 6,1 на 10 тыс. населения, по алкоголизму - 1,3 на 10 тыс. населения (в 2001 г. случаев алкоголизма зарегистрировано не было), детей, страдающих наркоманией в 2002 г. зарегистрировано не было. На 01.01.2003 г. на учете в ЛПУ РА состоит с диагнозом токсикомания - 5 человек, с диагнозом алкоголизм - 1 человек.

В условиях сегодняшней социально-экономической нестабильности в нашем обществе дальнейшее распространение алкоголизма, наркомании, токсикомании может принять самые угрожающие формы. И это требует принятия серьезных мер по изменению ситуации на государственном уровне.

Зависимость духовных (качественных) показателей с материальными (количественными) ярко проявляется и в таком вопросе как аборт, существенно влияющий на восполнение трудовых ресурсов.

Таблица 4.

Динамика аборт в РА за 2000-2002 гг.⁶

	годы			
	2000	2001	2002	РФ 2001
Общее число абортов (абс.)	4527	4433	4835	1875 тыс.
На 1000 женщин фертильного возраста	38,9	38,1	41,2	47,7
В т.ч. мини аборты (абс.)	1669	1484	1764	458,9 тыс.
Удельный вес мини абортов (%)	36,8	33,5	36,4	24,7
На 1000 женщин фертильного возраста	14,3	12,7	15,0	11,8

Возможность трудоустройства и уровень оплаты труда - одни из материальных факторов стимулирования к трудовой и творческой активности в масштабах региона.

Из 257 тыс. человек в трудоспособном возрасте в экономике республики занято около 157 тыс. человек. В своей преобладающей части это рабочая сила средней и низкой квалификации. Иллюстрацией данного положения является доля занятых в науке и научном обслуживании - 0,3% против 1,9% в среднем по России.

Таблица 5.

Численность официально зарегистрированных безработных и средне-месячная заработная плата одного работника в РА за 1998-2002 гг.⁷

	годы				
	1998	1999	2000	2001	2002
Численность официально зарегистрированных безработных, чел.	4462	2267	2002	3031	5564
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	667,0	941,1	1302,5	1832,1	2610,5

Динамику уровня реальных доходов населения региона можно охарактеризовать как нестабильную: из года в год с 1992 года она то растет, то падает.

Таблица 6.

Уровень реальных доходов населения в РА за 1992-2002 гг.⁸

год	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
в % к предыдущему году	110,0	102,0	127,6	65,2	96,0	118,0	89,2	78,0	116,0	87,4	124,6

⁶ Государственный доклад министерства здравоохранения Республики Адыгея «О состоянии здоровья населения Республики Адыгея в 2002 году», г. Майкоп, 2003.

⁷ Таблица составлена по данным Госкомстата Республики Адыгея.

⁸ Таблица составлена по данным Госкомстата Республики Адыгея.

Третья глава диссертации «Основные направления повышения эффективности управления региональным трудовым потенциалом» посвящена выявлению особенностей становления и перспектив развития рынка труда в экономике РА и разработке системы управления региональным трудовым потенциалом.

Развитие экономики РА в период реформ не привело к кардинальным изменениям в структуре занятости населения: сохраняется неэффективная структура занятости с высокой долей занятых в сельскохозяйственном секторе экономики/Недостаточное развитие получили наукоемкие предприятия перерабатывающей промышленности и сектор услуг, способствующий диверсификации структуры занятости, расширению сферы приложения труда, снижению безработицы в регионе.

Развитие региональной инфраструктуры (дорог, транспорта, систем связи и т.д.) многие годы осуществлялось по остаточному принципу. Хроническое недофинансирование отраслей инфраструктуры имеет отрицательные последствия, понижая инвестиционную привлекательность региона.

Трансформационный спад экономики России особенно негативно отразился на РА как на сельскохозяйственном регионе. За годы реформ не удалось стабилизировать ситуацию на рынке труда. Численность населения, не занятого в экономике и ищущего работу, в РА на 2002 год составила 28,7 тыс. человек, или 16,2% всего экономически активного населения в соответствии с методологией Международной Организации Труда (МОТ).

Существовавшая колхозно-совхозная система была основана на монополии государственной собственности, субсидиях со стороны государства и избыточной численности работающих, что компенсировало низкую эффективность труда. В результате сформировалась и до сих пор существует отраслевая структура агропромышленного комплекса с высокой долей сельского хозяйства. Слабое развитие систем хранения, специализированного транспорта, современного торгового оборудования, тарной индустрии, отраслей переработки сельскохозяйственной продукции ограничивает развитие сферы приложения труда в сельской местности, малых и средних городах.

К числу особенностей современного этапа развития рынка труда в Адыгее относятся:

1. Уменьшение численности занятых в экономике республики. По состоянию на 2002 год в Адыгее из 439,6 тыс. населения 150,2 тыс. человек составляло экономически активное население, 28,7 тыс. незанятых и 4,5 тыс. - официально зарегистрированных безработных.
2. Изменение распределения рабочей силы по секторам экономики. В формировании рынка труда возросла роль негосударственного сектора экономики. Растет группа лиц не наемного труда (фермеры, владельцы частных предприятий, лица, работающие на индивидуальной основе).
3. Неполная занятость: 2% работающих имеют неполное рабочее время по инициативе администрации, 7,4% работникам были предоставлены отпуска по инициативе администрации.
4. Низкий уровень пособий по безработице.

5. Формирование так называемого придерживаемого типа занятости, когда рабочая сила не используется в производстве, но и не высвобождается в другие сферы.

Состояние безработицы на молодежном рынке труда определяется следующими его особенностями:

- 1) дисбаланс спроса и предложения;
- 2) отсутствие у выпускников вузов стажа и опыта работы; дискриминация женщин при приеме на работу;
- 3) трудность адаптации такой категории выпускников вузов как рядовые запаса российской армии;
- 4) инфантилизм молодежи в поиске работы;
- 5) неосведомленность населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

Отсутствием институциональных структур, необходимых для полноценного функционирования рынка труда, обусловлены его существенные особенности в переходной экономике, которые объективно требуют:

- формирования рынка услуг по трудоустройству, т.е. по оказанию транзакционных услуг (коммерческие организации трудового посредничества, средства массовой информации и т.д.);
- становления институтов, направленных на компенсацию «провалов» рынка в сфере труда (служба занятости, страхование по безработице);
- становления институтов защиты прав собственности в трудовой сфере (трудовой арбитраж);
- трансформация профсоюзов в институт проведения переговоров об условиях трудового контракта, занятости и заработной платы.

На основе проведенного анализа состояния трудового потенциала РА выявлена необходимость управления процессами формирования и использования ТП на новой основе, исходя из целей формирования регионального воспроизводственного комплекса, включающих регионализацию профессионального образования, новую семейную политику, создание условий для культуры и отдыха, бытового обслуживания, ЖКХ, обеспечение согласования между интересами человека, образовательных учреждений, домохозяйств, предприятий, органов трудоустройства и органов местной власти. Главным направлением работы и критерием эффективности регионального управления должно стать повышение степени удовлетворения социально-экономических потребностей населения на основе комплексного развития региона и соответствия региональным интересам. Региональные интересы - это, прежде всего, потребность в стабильном характере воспроизводства и постоянном сохранении и преумножении потенциала региона, соответствии уровня жизни населения государственным и региональным стандартам, существовании инфраструктуры для развития внутри- и межрегиональных связей⁹.

В соответствие с выше сказанным предлагается новая система управления формированием и использованием трудового потенциала региона,

⁹ Дорогое Н.И. Региональная экономика в системе рыночных отношений (методологические аспекты управления) // Теория и практика управления. - 1997. - №4. - С. 66-70.

объединяющая уровни, подсистемы, элементы механизма функционирования системы управления (см. схему рис. 2).

Управление объединяет уровни: региональный, местный (город, район), хозяйствующий субъект и учебное заведение. У каждого уровня управления свои виды деятельности. Если базироваться на системном подходе к управлению процессом формирования, развития и использования трудового потенциала и считать, что оно должно осуществляться на местном уровне, то необходимо расширение саморегулирования, создание условий для саморазвития всех субъектов хозяйствования и, следовательно, такого механизма, в котором каждый из субъектов выполняет конкретно закрепленные функции, но в рамках единой цели - сохранение и накопление трудового потенциала региона.

На региональном уровне решаются вопросы стратегического плана: разрабатываются основные задачи по управлению человеческими ресурсами региона, осуществляется координация и контроль над деятельностью подразделений и подсистем. Участие региональных органов власти, в первую очередь, заключается в законодательном обеспечении функционирования субъектов управления. На местном уровне осуществляется оперативное управление текущими делами (содействие занятости, поддержка предприятий, создающих рабочие места, стимулирование развития социальной сферы, образования). На уровне предприятия и учебного заведения осуществляется управление как занятой части населения, так и потенциальными работниками (студентами, учащимися). В функции работодателей входят выработка системы оплаты труда, решение вопросов занятости, в том числе неполной, обеспечение рационального использования трудового потенциала и его развития, оценка профессиональных характеристик, производительности труда, обеспечение оптимальных условий труда и отдыха.

Разделение видов и направлений деятельности по управлению формированием и использованием ТП между уровнями позволяет установить четкие границы ответственности, обеспечить преемственность, исключить дублирование действий. В то же время работа субъектов управления разных уровней осуществляется в рамках определенного механизма функционирования. Механизм управления включает как традиционные методы, такие как координация, контроль, учет, статистика, так и новые: программное планирование, мониторинг потребностей рынка труда, мониторинг рынка образовательных услуг и профессий, прогнозирование, информационно-методическое обеспечение.

На основе взаимных и согласованных действий всех участников воспроизводства ТП региона возможна выработка конкретных мер, способствующих оптимизации и повышению эффективности формирования и использования трудового потенциала, его совершенствованию. Требуется конкретизация возможных направлений регионального управления, как на этапе формирования, так и на этапе использования потенциала труда, что и будет осуществлено нами далее.

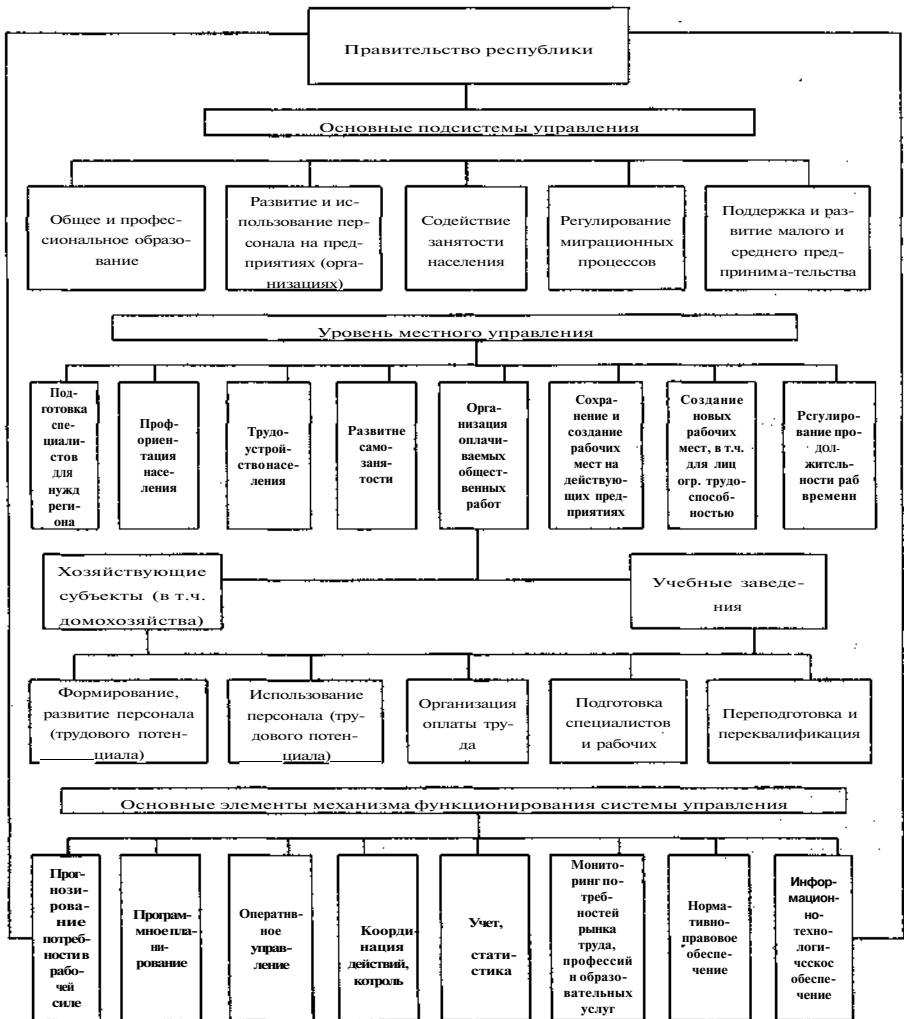


Рис. 2. Система управления трудовым потенциалом региона.

Сегодня необходимо сделать акцент на решении прежде всего проблем формирования ТП региона с накоплением прогрессивных его черт, повышением его качества, развитием его социальных характеристик (гражданских, нравственных). Уже на этапе формирования ТП будут открываться направления дальнейшего его использования с определением характера развития общества (интенсивного или экстенсивного), путей выхода из кризиса, создавшегося в период реформирования. Причем, фундаментом создания

обновленной системы формирования ТП непосредственно в регионе становится обеспечение комплекса условий, способствующих его (ТП) развитию с приобретением черт воспроизводства развитой рыночной экономики.

Функции регионального управления образовательными процессами, должны включать в себя не только рыночные черты, но и элементы дореформенного управления (от которых в период «преобразований» отказались, не учтя их многих положительных черт) и должны заключаться в следующем:

- учетно-расчетная, т.е. определение имеющихся ресурсов труда, потребности региона в трудовом потенциале с учетом всех уровней, нормативное распределение трудовых ресурсов;
- финансово-инвестиционная, т.е. распределение финансовых средств между различными уровнями образования, исходя из регионального заказа;
- информационно-аналитическая, т.е. организация мониторингов, анализ и снабжение информацией о результатах выполнения регионального заказа образованию.

Региональное управление трудовым потенциалом должно иметь целевую установку - обеспечить гармоничное распределение трудовых ресурсов между профессиональным трудом, учебой и домашним хозяйством.

Система регулирования сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов в регионе должна выражать интересы трех уровней¹⁰:

- региональный, затрагивающий процессы формирования структуры ТП региона во всех аспектах;
- межрегиональный, предполагающий регулирование процессов миграции с целью достижения оптимальности размещения трудовых ресурсов по регионам;
- федеральный, обеспечивающий единоподчиненное, взаимосвязанное функционирование всех региональных рынков труда.

Управление использованием ТП региона включает широкий спектр мероприятий, относящихся ко всем уровням регионального хозяйства, одновременное проведение которых обеспечит оптимальное использование ТП региона:

- составление программ занятости на уровне предприятий в соответствии с программами развития производства;
- заключение многосторонних договоров служб занятости, предприятий, общественных организаций, региональных органов о взаимном регулировании проблем распределения и использования трудового потенциала;
- мониторинг социально-экономической ситуации, спроса и предложения на рабочую силу, оплаты труда;
- социально-экономический анализ факторов, детерминирующих динамику занятости и безработицы, заработной платы, инвестиций и т.д.;
- анализ состояния домохозяйств, их бюджетов, структуры занятости в семье, домашнем и подсобном хозяйствах;

¹⁰ См. подробнее: Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. - М., 1997. - С. 209.

- развитие внутрипроизводственного обучения, переквалификации персонала, содействие предприятиям в подготовке персонала на производстве (определение минимальных нормативов затрат предприятий на обучение персонала, налоговые освобождения);
- осуществление на предприятиях опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, с учетом конъюнктуры регионального рынка труда, содействие работодателям в организации такового обучения со стороны служб занятости, учебных заведений;
- обновление кадров за счет молодых специалистов, осуществление дополнительного стимулирования для их привлечения;
- содействие вторичной занятости, самозанятости населению, работающему по основному месту трудоустройства в режиме неполной занятости, находящемуся в отпусках без сохранения заработной платы;
- содействие безработным лицам, организующим собственное дело путем предоставления льгот по оплате стоимости лицензии, налоговых освобождений, предоставления кредитов с заниженной ставкой процента;
- содействие быстрому трудоустройству высококвалифицированных специалистов, являющихся безработными, с целью сохранения их квалификации.

Эффективность каждого из элементов управления воспроизводством ТП региона непосредственно зависит от наличия нормативной базы, возможности достижения социальных показателей на основе системы нормативов и стандартов.

В современных условиях административного устройства Российской Федерации Республика Адыгея как регион - субъект федерации является экономической подсистемой с сильной взаимозависимостью своих основных элементов. Значительно влияние доходов и платежеспособного спроса на региональное производство, потребление и инвестиции, развитие социальной сферы, а также влияние производства на занятость и доходы.¹¹ Поскольку сегодня наблюдается деформация в структуре доходов, снижение роли трудовых доходов, формирование новых источников доходов, зачастую имеющих криминальную основу, дифференциация населения, одним из главных направлений снижения социальной напряженности является пересмотр политики доходов. Для региона политика доходов населения должна исходить из неуклонного роста реальных доходов, как условия формирования платежеспособного спроса на продукцию, произведенную в регионе; личных сбережений на цели инвестирования.

Итак, осуществление в регионе многоуровневого управления процессами формирования и использования ТП с применением многообразных комплексных мер, развитием позитивных начинаний в области социального партнерства, обеспечит сохранение и накопление ТП региона, решит проблемы бедности, безработицы, снизит социальную напряженность и создаст условия для согласованной деятельности всех субъектов рынка.

¹¹ Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. - М.: ГУ ВШЭ, 2000. С. 97.

В заключении сформулированы основные выводы проведенного диссертационного исследования исходя из цели и задач исследования.

Основные положения диссертации осязаны в следующих работах:

1. Каратабан М.А. Компоненты трудового потенциала. // Сборник статей представленных на научную конференцию молодых ученых и аспирантов «На старте тысячелетия», Майкоп, 2002. (0,1 п.л.)

2. Каратабан М.А. Особенности трудоустройства молодежи. // Материалы всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Перспектива-2002», Нальчик, 2002. (0,1 п.л.)

3. Каратабан М.А. Профессионализм руководителя предприятия как фактор аграрного производства. // Материалы Северо-Кавказской региональной научной конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Перспектива-2001», Нальчик, 2001. (0,1 п.л.)

4. Каратабан М.А. Роль маркетинга на рынке труда. // Материалы научно-теоретической конференции докторантов, аспирантов и соискателей АГУ «Наука на рубеже веков», Майкоп, 2000. (0,1 п.л.)

5. Каратабан М.А. Трудовой потенциал Республики Адыгея, г. Майкоп, изд. АГУ, 2003. (2,0 п.л.)